



BAB 1

PENDAHULUAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi dewasa ini, perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat mendorong munculnya banyak perusahaan baru baik yang bergerak dalam bidang jasa maupun dalam bidang manufaktur. Dengan semakin banyaknya perusahaan menimbulkan ketatnya persaingan dalam dunia bisnis. Hal tersebut menyebabkan perubahan dalam mengelola organisasi. Dalam mengelola organisasi saat ini dituntut adanya perubahan-perubahan dari yang tradisional menjadi yang modern. Perubahan manajemen dalam suatu organisasi atau perusahaan akan terjadi dengan baik apabila lingkungan yang ada mendukung sepenuhnya baik dari tingkat atas maupun dari tingkat bawah. Dalam menghadapi perubahan tentunya sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memberikan andil untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Terkait dengan semua hal tersebut, kebutuhan akan kualitas sumber daya manusia yang semakin meningkat merupakan tuntutan yang tidak dapat ditunda lagi. Sebab pada dasarnya perdagangan bebas merupakan wahana persaingan antar kualitas sumber daya manusia. Hal ini seperti yang dikatakan **Porter (1990; pada Noegroho 2002)** bahwa perdagangan internasional tidak lagi berbasiskan teori keunggulan komparatif, yaitu keunggulan yang dimiliki oleh suatu negara karena mempunyai kelebihan sumber daya alam, namun bergeser ke basis

keunggulan kompetitif, yang sangat mengandalkan kreativitas dan kualitas sumber daya manusia.

Salah satu faktor produksi yang terpenting adalah sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Pentingnya tenaga kerja tidak dapat disangkal lagi dan telah disadari bahwa peranannya tidak kalah jika dibandingkan dengan faktor produksi yang lain. Bahkan pada kenyataannya, faktor tenaga kerja inilah yang paling menentukan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu tujuan dalam organisasi banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor kegiatan manusia. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu tujuan organisasi antara lain adalah motivasi yang di berikan dalam organisasi. Saat ini telah banyak usaha yang dilakukan untuk menumbuhkan loyalitas dan semangat kerja. Antara lain dengan memberikan bermacam-macam bentuk balas jasa, baik yang berupa balas jasa moneter maupun balas jasa non moneter.

Bila tenaga kerja diberikan balas jasa yang setimpal dengan apa yang telah mereka lakukan, termasuk dengan memperhatikan prestasi mereka maka kemungkinan besar mereka akan bersedia memberikan dukungan dan upaya yang terbaik serta senantiasa berusaha untuk berprestasi dalam berkerja. Organisasi harus pandai-pandai dalam memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan. Motivasi itu sendiri dapat berwujud dengan pemberian kompensasi. Kompensasi dapat berupa kompensasi moneter dan kompensasi non moneter. kompensasi yang bersifat moneter adalah kompensasi yang dapat dinilai dengan uang untuk mencapai tingkat kepuasan kerja karyawan (misalnya gaji) dan kompensasi yang

bersifat non moneter adalah kompensasi yang tidak dapat diukur dengan uang dalam mencapai kepuasan kerja.

Sedangkan pengertian motivasi kerja itu sendiri adalah, dorongan atau semangat kerja yang dilandasi oleh kemauan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan individu maupun kelompok. Munculnya motivasi tidak sekedar hanya karena adanya kebutuhan yang bersifat moneter saja melainkan ada pula yang bersifat non moneter. Kebutuhan non moneter sering terlupakan begitu saja, padahal motivasi non moneter ini sangat penting dalam sebuah organisasi karena manusia hidup bukan hanya dari uang saja, manusia juga membutuhkan hubungan dengan sesamanya. Dimana dalam membina hubungan dengan sesama, manusia memerlukan penghargaan, hubungan yang baik dengan rekan kerjanya dan juga manusia membutuhkan tantangan dalam berkerja, tantangan ini dapat diwujudkan dengan cara pemberian target atau *goal setting*. Kinerja yang tinggi dapat dimunculkan dengan penentuan target yang tepat.

Motivasi adalah salah satu aspek yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan, tapi dalam penelitian ini saya akan lebih menekankan pada motivasi non moneter yang berwujud pemberian kompensasi non moneter dan *goal setting*, karena pemberian kompensasi non moneter dan *goal setting* tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan pada umumnya dan wartawan pada khususnya.

Perusahaan penerbitan saat ini mengalami perkembangan yang cukup pesat hal ini disebabkan karena kebutuhan masyarakat akan informasi yang tidak dapat ditunda lagi, saat ini banyak bermunculan perusahaan penerbitan baru baik yang bergerak dalam bidang hiburan, misteri, ataupun yang bersifat umum seperti

harian Kompas. Karena persaingan yang semakin ketat tersebut maka perusahaan-perusahaan penerbitan tersebut juga sangat membutuhkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, dalam hal ini adalah wartawan. agar perusahaan dapat terus mengikuti persaingan yang pasti akan semakin sulit, perusahaan penerbitan PT Kompas, Jawa Timur perlu benar-benar memperhatikan pemberian kompensasi non moneter maupun *goal setting* secara tepat, sehingga dalam berkerja wartawan dapat mengoptimalkan kemampuannya. Profesi ini merupakan salah satu pekerjaan yang vital, bagi perkembangan suatu negara. Karena dengan adanya informasi yang mereka tulis kita akan tahu lebih banyak tentang situasi yang berkembang saat ini. Karena perannya yang sangat penting tersebut maka akan diteliti tentang “ analisis pengaruh kompensasi non moneter dan *goal setting* terhadap kinerja wartawan PT Kompas di Jawa Timur?

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah kompensasi non moneter dan *goal setting* secara bersama-sama signifikan berpengaruh terhadap kinerja wartawan PT. Kompas di Jawa Timur?
2. Di antara kompensasi non moneter dan *goal setting*, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja wartawan PT. Kompas di Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kompensasi non moneter dan *goal setting* secara bersama-sama terhadap kinerja wartawan PT Kompas di Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui variable yang lebih berpengaruh dominan diantara kompensasi non moneter dan *goal setting* terhadap kinerja wartawan PT. Kompas di Jawa Timur

1.4 Manfaat Penelitian

1. Di harapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan khususnya yang menyangkut masalah memotivasi kerja karyawan.
2. Sebagai sumbangan pemikiran dalam menambah ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

1.5. Sistimatika Skripsi

Dalam penyusunan penelitian ini, secara garis besar sistimatika pembahasan dibagi dalam lima bagian sebagai berikut:

BAB 1 : Pendahuluan

Pembahasan dalam bagian ini meliputi, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan yang menguraikan struktur tatanan penelitian ini dari awal sampai akhir.

BAB 2 : Tinjauan Kepustakaan

Pada bab ini diuraikan secara rinci mengenai landasan teori yang digunakan, mulai dari pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, pengertian kinerja, *goal setting* dan pengertian kompensasi non moneter, dan hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung.

BAB 3 : Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang desain penelitian, identifikasi variabel, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB 4 : Pembahasan

Pada bab ini akan dijelaskan hasil penelitian secara lebih rinci, mulai dari profil harian pagi Kompas, deskripsi dan analisa data serta pembahasan masalah.

BAB 5 : Simpulan dan Saran

Bab ini merupakan rangkuman semua hasil penelitian dengan menyertakan saran-saran yang dianggap perlu untuk harian pagi Kompas.